

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran di dunia pendidikan, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Dalam dunia pendidikan, guru memegang peran untuk meningkatkan kepandaian pada generasi muda. Guna mencapai kualitas dan keprofesionalan guru perlu kedisiplinan dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia dalam kependidikan yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan pendidikan yang maksimal.

Pengertian disiplin kerja yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap semua peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila individu melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja sebagai usaha yang dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna mengenai sistem pengaturan yang tepat. Jadi disiplin ini dikaitkan dengan bagaimana seorang pegawai mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam melaksanakan tugas sebagai suatu proses kinerja dari individu (Saundry dan Jones, dkk., 2008).

Harapan yang diinginkan guru memiliki disiplin tinggi, sehingga mampu memberi teladan kepada siswa tentang kedisiplinan. Akan tetapi pada kenyataannya

masih ada guru yang kurang disiplin. Wahyuningrum (2008) menjelaskan bahwa tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari tingkat absensi dan tingkah laku pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Tingkat absensi pegawai yang tinggi menandakan tingkat disiplin kerja pegawai dalam perusahaan rendah, sebaliknya semakin rendah tingkat absensi pegawai berarti disiplin kerja pegawai dalam perusahaan tinggi, hal ini akan membantu perusahaan untuk mencapai sasaran dan tujuannya.

Permasalahan disiplin kerja juga ditemui pada guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sukoharjo. Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui indikasi tersebut dapat dilihat dari sebagian guru yang datang terlambat ke sekolah, guru sering mangkir dalam melaksanakan tugas yang diberikan, seperti masih ada guru di luar sekolah saat jam mengajar. Secara umum tingkat ketepatan waktu datang ke sekolah masih kurang. Seperti yang diutarakan oleh Wakil Kepala Sekolah bahwa masih ada guru yang datang terlambat atau minta ijin untuk keperluan pribadi saat mengajar. Dalam hal ini Wakil Kepala Sekolah memahami, karena ada beberapa guru honorer yang bekerja sampingan untuk menambah penghasilan. Wakil Kepala Sekolah menyayangkan masih adanya guru yang kurang disiplin dalam mengajar. Maksudnya, dalam menggunakan metode pembelajaran, Kepala Sekolah sudah mewajibkan guru menggunakan metode-metode yang mengaktifkan aktivitas siswa. Akan tetapi masih ada guru yang hanya menggunakan metode ceramah dan tugas. Selain itu, juga ada guru yang terlambat memberikan laporan nilai prestasi belajar siswa. Hal-hal yang demikian inilah yang menghambat proses belajar mengajar karena guru kurang memiliki disiplin kerja (Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah, 18 Juni 2013).

Kurangnya disiplin guru berdampak pada kerja guru kurang maksimal. sebagai contohnya apabila guru hanya menggunakan metode ceramah dan diskusi yang bersifat monoton membuat siswa merasa jenuh dan membuat siswa kurang berminat terhadap materi yang diajarkan oleh guru. Akibat kurang berminat siswa malas belajar dan dapat menurunkan prestasi belajar siswa. Prestasi belajar siswa buruk menunjukkan hasil kerja guru kurang maksimal. Oleh sebab itu disiplin kerja bagi guru dianggap penting.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Aritonang (2005) bahwa disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi cara kerja pegawai dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu, perlu ditanamkan disiplin kepada setiap pegawai dengan sebaik-baiknya. Disiplin kerja memberikan dorongan atau yang menyebabkan pegawai untuk berbuat dan melakukan semua kegiatan sesuai dengan aturan atau norma-norma yang telah ditetapkan. Melalui disiplin timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial, sehingga pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan.

Penelitian disiplin guru pernah dilakukan oleh Yuda (2011) dengan subjek penelitian para guru Rintisan Sekolah Menengah Atas Bertaraf Internasional (RSMABI) di kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan adanya kontribusi yang signifikan dari disiplin terhadap kinerja beretika Islam pada guru RSMABI di Kota Bandung dengan kontribusi sebesar 43%. Alasannya, guru sebagai pendidik selain patuh kepada peraturan lembaga pendidikan juga perlu menjaga kaedah-kaedah yang terdapat dalam ajaran agama Islam. Hal tersebut searah dengan pendapat

Rusyan (2003) bahwa disiplin merupakan suatu perbuatan mentaati, mematuhi tertib akan aturan, norma dan kaidah-kaidah yang berlaku baik dimasyarakat maupun ditempat kerja.

Kedisiplinan kerja pada pegawai atau guru perlu dilakukan pengawasan oleh pimpinan. Dalam kedisiplinan seorang pemimpin perlu memiliki ketegasan, agar aturan yang dibuat tidak dilanggar oleh bawahan. Demikian pula di sekolah, Kepala Sekolah perlu bersikap tegas dalam bertindak, misalnya memberi teguran atau sanksi kepada guru yang melanggar disiplin kerja. Peraturan di sekolah dan sikap pimpinan yang tegas akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Peraturan-peraturan yang dibuat oleh Kepala Sekolah dan dilaksanakan secara rutin menjadikan guru terbiasa melakukannya disiplin kerja sehingga membentuk etika yang membudaya di sekolah tersebut.

Keberhasilan etika kerja disiplin yang sudah membudaya di lingkungan sekolah dapat dipersepsikan positif dan negatif oleh para guru. Persepsi negatif guru muncul karena guru kurang suka terhadap sikap pimpinan yang tegas dalam menerapkan disiplin atau karena peraturan yang memberatkan guru. Sebaliknya, persepsi guru dapat positif karena guru tersebut menyukai sikap Kepala Sekolah dan menganggap peraturan sekolah sebagai etika memang harus dilaksanakan oleh guru. Persepsi positif yang dimiliki guru terhadap lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan sikap pribadi guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri. Guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya (Aritonang, 2005).

Sagir (dalam Sari, 2012) menyatakan bahwa disiplin kerja pada individu dalam organisasi di pengaruhi oleh persepsi terhadap etika kerja. Faktor sikap dan

etika kerja yaitu saling menghormati antar karyawan memberikan nilai tambah dan membuat karyawan dapat bekerja dengan nyaman karena mendapatkan respon yang baik. Francis (2000) berpendapat bahwa etika kerja merupakan praktek moral pada masing-masing individu yang berkaitan dengan profesionalisme. Profesionalisme suatu profesi mensyaratkan tiga hal utama yang harus dipunyai oleh setiap anggota yaitu keahlian, berpengetahuan, dan berkarakter. Karakter menunjukkan personalitas seseorang profesional yang diantaranya diwujudkan dalam sikap dan tindakan etisnya.

Etika kerja sebagai praktik moral dalam tindakan berkaitan dengan agama. Anik dan Arifuddin (2003) menjelaskan bahwa dasar etika kerja bermacam-macam, salah satunya adalah etika kerja Islam. Etika kerja Islam terekspresikan dalam bentuk syariah, yang terdiri dari Al-qur'an, Sunnah, dan Hadist. Didasarkan pada sifat keadilan, etika syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria-kriteria untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*batil*). Dengan menggunakan syariah, bukan hanya membawa individu lebih dekat Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat secara adil yang di dalamnya mencakup individu dimana mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan yang diperuntukkan bagi semua umat.

Etika kerja Islam yang diterapkan pada suatu organisasi akan menjadi kebiasaan, sehingga organisasi tersebut memiliki etika kerja Islam yang telah membudaya. Budaya hidup yang berperaturan dan berdisiplin penting dalam suatu organisasi untuk menciptakan karyawan yang bertanggung jawab yang sesuai dengan ajaran Agama Islam dan peraturan masyarakat. Suatu organisasi yang menggunakan etika kerja Islam dalam mengatur pegawainya dapat dipersepsikan

positif atau negatif oleh pegawai. Pegawai yang memiliki persepsi positif terhadap budaya kerja Islam, maka pegawai tersebut cenderung melaksanakan peraturan yang diberlakukan. Sebaliknya, pegawai yang memiliki persepsi negatif cenderung melanggar aturan.

Berdasarkan uraian penjelasan sebelumnya, dapat diketahui bahwa disiplin kerja pada guru penting untuk diperhatikan, mengingat disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja yang maksimal dan berdampak pada tingkat keberhasilan siswa dalam proses pembelajaran. Di sisi lain, guru perlu memiliki persepsi positif terhadap budaya kerja, khususnya budaya kerja beretika Islam. Selanjutnya, timbul pertanyaan dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan antara persepsi budaya kerja beretika Islam dengan disiplin kerja guru.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemikiran yang telah penulis uraikan di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui :

1. Hubungan antara persepsi kerja beretika Islam dengan disiplin kerja guru.
2. Tingkat persepsi kerja beretika Islam.
3. Tingkat disiplin kerja guru.
4. Besar sumbangan efektif persepsi kerja beretika Islam terhadap disiplin kerja guru.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah.

1. Bagi guru

Bagi guru diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat menambah khasanah pengetahuan tentang persepsi budaya kerja beretika Islam dan disiplin kerja guru, yang dapat diterapkan dalam proses kegiatan belajar mengajar.

2. Bagi sekolah

Diharapkan penelitian ini memberikan masukan tentang hubungan antara persepsi budaya kerja beretika Islam dengan disiplin kerja guru, sehingga pihak sekolah dapat menerapkan budaya beretika Islam agar disiplin kerja dapat dimiliki oleh para guru.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Khususnya dibidang psikologi industri organisasi hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam meneliti masalah yang berkaitan dengan persepsi budaya kerja beretika Islam dan disiplin kerja guru.